REGIONALE KROMME RIJN HEUVELRUG
DIENST WERK EN INKOMEN

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 84
4 juni
2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug.

Verordening re-integratie, beschut werk en tegenprestatie Participatiewet 2015

Het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling “Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI)”;

Gezien het voorstel van het Dagelijks Bestuur,

Gelet op artikel 8a van de Participatiewet

En gelet op artikel 149 van de Gemeentewet

Overwegende dat:

de Participatiewet gemeenten verplicht om bij verordening regels te stellen met betrekking tot het ondersteunen van personen uit de doelgroep en het verrichten van een tegenprestatie;

stelt vast de
Verordening r e-integratie , beschut werk en tegenprestatie Participatiewet 201 5

Artikel 1. Begripsbepalingen

a. de wet: de Participatiewet; termen en begrippen in deze verordening worden gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet;
b. het Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling “Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug”(RDWI);
c. uitkeringsgerechtigde: de bijstandgerechtigde die algemene bijstand ontvangt of een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Ioaw) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (Ioaz);
d. doelgroep: de personen bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;

Artikel 2. Opdracht Dagelijks Bestuur

1. Het Dagelijks Bestuur draagt zorg voor een evenwichtig aanbod van voorzieningen aan personen behorende tot de doelgroep, rekening houdend met de afstand tot de arbeidsmarkt van de persoon, diens functionele beperkingen, alsmede met omstandigheden die betrekking hebben op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in elk geval verstaan: de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar en de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
2. Het Dagelijks Bestuur kan een of meer voorzieningen met betrekking tot personen uit de doelgroep toekennen aan de werkgever of beoogde werkgever van deze persoon.

Artikel 3. Rechten en plichten personen uit de doelgroep

1. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling ten behoeve van het realiseren van de, naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur, kortste weg naar arbeid naar vermogen. Het Dagelijks Bestuur bepaalt hoe deze aanspraak wordt ingevuld.
2. Onverminderd alle overige verplichtingen, voortvloeiend uit de wet, waaronder de verplichting om mee te werken aan een door het Dagelijks Bestuur geboden voorziening, is de belanghebbende die gebruik maakt van een voorziening op grond van deze verordening verplicht alle inlichtingen te verstrekken die van belang kunnen zijn voor de beoordeling van de aanspraak op ondersteuning en de noodzaak van voortzetting ervan.
3. Als een belanghebbende de wettelijke verplichtingen niet nakomt, kan het Dagelijks Bestuur beslissen dat zijn aanspraak op iedere voorziening vervalt.

Artikel 4.Plichten werkgevers

De werkgever of beoogd werkgever die met betrekking tot een persoon uit de doelgroep in aanmerking wil komen voor een voorziening is verplicht:
a. opgaven en inlichtingen te verstrekken die hem in verband met een aanspraak op een voorziening door het Dagelijks Bestuur worden gevraagd dan wel waarvan hij redelijkerwijs kan verwachten dat zij voor deze aanspraak van belang kunnen zijn;

b. mee te werken aan onderzoek door of in opdracht van het Dagelijks Bestuur met het oog op het toekennen of voortzetten van een voorziening;
c. in persoon of met inzet van werknemers of derden de benodigde aansturing en begeleiding te bieden aan werknemers voor wie aan hem voorzieningen zijn verleend;
d. zich als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 5.Voorzieningen

1. Rekening houdend met en afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen van belanghebbende kan het Dagelijks Bestuur de volgende voorzieningen inzetten:
   a. een praktijkomgeving voor het opdoen van arbeidsritme en toepassen van werknemers- en beroepsvaardigheden;
   b. training of scholing, als bedoeld in artikel 10 van de wet, gericht op uitstroom naar werk of terugkeer naar school;
   c. een proefplaats of werkervaringsplaats met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, hieronder begrepen het gedurende maximaal 6 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten;
   d. ondersteuning bij een leer-werktraject voor jongeren als bedoeld in artikel 10f van de wet;
   e. persoonlijke ondersteuning of jobcoaching als bedoeld in artikel 10 van de wet, gericht op uitstroom naar werk dan wel behoud van werk:
   f. activiteiten in het kader van sociale activering gericht op het op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kunnen verkrijgen.
   g. een voorbereidingstraject voor startende ondernemers of begeleiding voor reeds gestarte ondernemers.
   h. een persoonlijk re-integratiebudget.

2. Het Dagelijks Bestuur kan in verband met de uitvoering van dit artikel ten behoeve van een persoon behorende tot de doelgroep een detacheringovereenkomst aangaan met derden.
3. Het Dagelijks Bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder overeenkomstig artikel 10a van de wet (participatieplaats) onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten voor een periode van maximaal 6 maanden met de mogelijkheid tot verlenging voor 6 maanden.Het Dagelijks Bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.
4. Met betrekking tot degene die op grond van het vorige lid additionele werkzaamheden verricht, beoordeelt het Dagelijks Bestuur na een periode van 6 maanden na de aanvraag van de werkzaamheden of het voortzetten van de werkzaamheden de kans op uitstroom naar werk vergroot. Als dit het geval is kan het Dagelijks Bestuur door middel van een gemotiveerd besluit, de termijn van 6 maanden verlengen met maximaal 6 maanden.
5. Het Dagelijks Bestuur biedt aan een persoon van 27 jaar of ouder die werkzaamheden verricht zoals bedoeld in het derde lid (participatieplaats) een premie, als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet. De hoogte van de premie bedraagt € 300 per 6 maanden.
6. Het Dagelijks Bestuur kan aan een persoon van 27 jaar en ouder die niet beschikt over een startkwalificatie en die werkzaamheden verricht zoals bedoeld in het derde lid, opleiding of scholing aanbieden als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de wet.

Artikel 6.Participatievoorziening beschut werken

1. Het Dagelijks Bestuur kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Indien de voorziening wordt aangeboden, maakt het Dagelijks Bestuur uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het Dagelijks Bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het Dagelijks Bestuur bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt jaarlijks in het jaarplan vast hoeveel plekken voor beschut werk de deelnemende gemeenten beschikbaar stellen. In verband hiermee overlegt het Dagelijks Bestuur met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeenten gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.
5. Uit budgettaire overwegingen kan het Dagelijks Bestuur besluiten om andere voorzieningen dan beschut werk voor deze doelgroep in te zetten.

Artikel 7. Loonkostensubsidies-BUIG

1. Het Dagelijks Bestuur kan een subsidie verlenen ter dekking van een deel van de loonkosten aan de werkgever bij wie een persoon behorende tot de doelgroep in dienst treedt of blijft, dan wel een subsidie verstrekken als vergoeding van de aantoonbare extra kosten die een werkgever maakt bij het in dienst nemen van een bijstandsgerechtigde.
2. Na inwerkingtreding van deze verordening kan het Dagelijks Bestuur ten aanzien van de verstrekking van deze subsidies nadere regels vaststellen met betrekking tot:
   - De aanvraag van een subsidie en de besluitvorming daarover;
   - De voorwaarden waaronder een subsidie wordt verstrekt;
   - Het bedrag van de subsidie dan wel de wijze waarop dit bedrag wordt bepaald;
   - De activiteiten waarvoor de subsidie wordt verstrekt;
   - De weigeringsgronden voor een subsidie;
   - De verplichtingen voor de subsidieontvanger.

Artikel 8. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie-BUIG

1. Het Dagelijks Bestuur stelt vast of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Hierbij neemt het Dagelijks Bestuur de volgende criteria in acht:
   a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid onderdeel a, van de Participatiewet;
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen;

3. Het Dagelijks Bestuur kan op schriftelijke aanvraag van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, vaststellen of die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10c, eerste lid, onderdeel b, van de wet kan de vaststelling ook ambtshalve plaatsvinden, behalve voor niet uitkeringsgerechtigden en ANW gerechtigden.
4. Een aanvraag als bedoeld in artikel 8, lid 3 van deze verordening kan slechts eenmaal per twaalf maanden worden ingediend.
5. Het Dagelijks Bestuur stelt in samenwerking met de colleges van b. en w. in de arbeidsmarktregio en het UWV en met inachtneming van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de ministeriële regeling loonwaardebepaling Participatiewet vast welke methode wordt gehanteerd voor de vaststelling van de loonwaarde en draagt zorg voor de bekendmaking van een actuele beschrijving van deze methode.

Artikel 9. Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

1. Het Dagelijks Bestuur kan aan de persoon, behorend tot de doelgroep, die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten of arbeid op een proefplaats verricht of gaat verrichten, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, het volgen van scholing of opleiding.
2. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid worden uitsluitend verstaan:
   a. vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek of opleidingslocatie kan bereiken;
   b. intermediaire activiteiten ten behoeve van personen met een visuele, auditieve of motorische handicap;
   c. meeneembare voorzieningen ten behoeve van de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingsplaats of de proefplaats en de bij de arbeid of opleiding te gebruiken hulpmiddelen, die in overwegende mate op het individu van de belanghebbende zijn afgestemd; en
   d. noodzakelijke persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan de belanghebbende opgedragen taken, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen.

3. Het Dagelijks Bestuur kan bij nadere regels bepalen dat voor een voorziening een eigen bijdrage is verschuldigd of dat een voorziening niet wordt verstrekt of wordt beëindigd indien het inkomen of vermogen van de belanghebbende meer bedraagt dan een door het Dagelijks Bestuur vast te stellen bedrag.

Artikel 10. Overige vergoedingen

Het Dagelijks Bestuur kan, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluiten diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen. Men kan denken aan reiskosten, verhuiskosten en kosten van kinderopvang.

Artikel11. Compensatie van ziekteverzuim(no-riskpolis)

1. Het Dagelijks Bestuur kan werkgevers de kosten van een no-riskpolis vergoeden als:

a. de werkgever voor ten minste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;

b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is;
e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen een van de gemeenten
2. Na inwerkingtreding van deze verordening kan het Dagelijks Bestuur nadere regels vaststellen die onder meer betrekking hebben op:
a. de duur en de dekking van de verzekeringspolis;
b. de periode vanaf de aanvang van het verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid waarover de loonkosten niet worden vergoed;
c. Het bedrag van de aan de werkgever uit te keren vergoeding van loonkosten.

Artikel 12. Tegenprestatie

1. Het Dagelijks Bestuur wijst de uitkeringsgerechtigden op de mogelijkheden tot en het belang van het verrichten van maatschappelijke activiteiten.
2. Het Dagelijks Bestuur kan van een uitkeringsgerechtigde een tegenprestatie vragen. Het vrijwillig uitvoeren van een maatschappelijke bijdrage door een uitkeringsgerechtigde wordt beschouwd als tegenprestatie.

Artikel 13. Eigen bijdrage

Het Dagelijks Bestuur kan besluiten dat en op welke wijze en onder welke voorwaarden de niet-uitkeringsgerechtigde of de ANW-gerechtigde ouder dan 27 jaar aan wie een voorziening wordt aangeboden, een eigen bijdrage verschuldigd is.

Artikel 14. Beleidsregels

Het Dagelijks Bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot de inhoud en duur van de aangeboden voorzieningen alsmede met betrekking tot de wijze waarop wordt vastgesteld of een voorziening passend is.

Artikel 15. Overgangsrecht

1. Op voorzieningen, tegemoetkomingen en premies die zijn ingezet of toegekend op grond van de Re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand 2007 blijven de bepalingen uit deze verordening van toepassing tot het einde van de periode waarvoor ze zijn toegekend, dan wel zoveel eerder tot de datum waarop de voorziening, de tegemoetkoming of de premie op grond van omstandigheden van de belanghebbende dient te worden gewijzigd of beëindigd.
2. Ten aanzien van loonkostensubsidies die zijn verleend over een periode die is ingegaan voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze verordening, maar waarvan de vaststelling op de datum van inwerkingtreding van deze verordening nog niet heeft plaatsgevonden, gelden de bepalingen van de Re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand 2007 inzake de vaststelling van de subsidie. De loonkostensubsidies die voor de inwerkingtreding van deze verordening bij beschikking zijn verleend, maar betrekking hebben op een periode gelegen na de datum van inwerkingtreding, worden vastgesteld in overeenstemming met de regels van deze verordening.

Artikel 16.Citeerwijze en inwerkingtreding

1. Deze verordening kan worden aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2015.
2. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2007 wordt gelijktijdig per 1 juli 2015 ingetrokken.
3. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015.

Aldus vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling “Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI), in zijn openbare vergadering gehouden op 27 mei 2015.
De directeur, De voorzitter,
Publicatie is geschied op 4 juni.2015

Toelichting behorend bij de verordening re-integratie, beschut werk en tegenprestatie Participatiewet 2015

Inleiding

Er is gekozen voor een raamverordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad/het AB heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente/GR ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en be-

perkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het Dagelijks Bestuur de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

*Doelgroep*De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA, tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het Dagelijks Bestuur aangeboden voorziening.

Artikel 2. Opdracht Dagelijks Bestuur

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening regels stellen met betrekking tot de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Artikel 3. Rechten en plichten personen uit de doelgroep

De Participatiewet legt in beginsel aan iedereen de verplichting op om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. Uiteraard wordt er wel gekeken naar de aansluiting bij de individuele mogelijkheden van de persoon in verband met gezondheid en belastbaarheid. Hiertegenover staat dat iemand ook aanspraak kan maken op ondersteuning, overeenkomstig de bepalingen in deze verordening.

Tegen beslissingen op grond van deze verordening staat bezwaar en beroep open op grond van de Algemene wet bestuursrecht (AWB). Het recht op inzage in gegevens en zonnodig correctie daarvan is geregeld in de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP).

Artikel 5. Voorzieningen

Voorzieningen worden alleen ingezet als deze de kortste weg naar werk bieden. Onder 'werk' zijn begrepen werkvormen als deeltijdbanen, flexwerk, detacheringsplaatsen en tijdelijke klussen. Werken in een participatieplaats, dus met behoud van uitkering, vindt conform de wet slechts plaats door bijstandsgerechtigden van 27 jaar en ouder met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen. Het gaat dus om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en het doel is om cliënt dichter bij de arbeidsmarkt te brengen. De te verrichten werkzaamheden moeten dan ook nuttig zijn voor de ontwikkeling van betrokkene richting arbeidsmarkt. De werkzaamheden op een participatieplaats zijn altijd additioneel, dat wil zeggen dat de werkzaamheden normaal gesproken niet in de gemeente worden verricht. Van belang is dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed.

Daarnaast kunnen voorzieningen worden ingezet om belanghebbenden aan het werk te houden, zoals begeleiding op de werkplek of scholing. Alleen als uitstroom naar werk niet tot de mogelijkheden behoort, kan maatschappelijke participatie een doel van de inzet van een voorziening zijn. Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid voor de inhoud en de inzet van een voorziening bij het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur kan in beleidsregels vastleggen op welke wijze een specifieke voorziening wordt ingezet.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het Dagelijks Bestuur moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon.

Artikel 6. Beschut werken

Het Dagelijks Bestuur kan bepalen dat de voorziening beschut werk wordt aangeboden aan een persoon uit de doelgroep. Het Dagelijks Bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de deelnemende gemeenten beschikbaar stellen.

Artikel 7. Loonkostensubsidie

Het doel van het verstekken van een subsidie aan een werkgever is extra uitstroom naar werk te realiseren voor bijstandsgerechtigden. Op de huidige arbeidsmarkt is het lastig voor bijstandsgerechtigden om aan het werk te komen. Door het verstrekken van subsidies worden de financiële risico's en/of de extra inzet van een werkgever om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen gecompenseerd en wordt de kans op uitstroom naar werk groter. De vorm van loonkostensubsidie die bedoeld wordt in artikel 9 eerste lid is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen om sneller uit te stromen naar werk.

Artikel 8. vaststellen doelgroep loonkostensubsidie

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon wordt betaald, terwijl de werkgever iemand nog niet ten volle kan inzetten. In dit artikel staat omschreven wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren.
De in dit artikel omschreven loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 9, lid 1.
De regering vindt het van belang dat een aantal uitgangspunten rondom loonwaardebepaling landelijk gelden en verankert deze daarom in de regeling Loonkostensubsidie Participatiewet. Een van de uitgangspunten is dat de loonwaarde op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek wordt vastgesteld. Een ander uitgangspunt is dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Het is van belang dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van iemand met een zekere scholing, vakbekwaamheid en kennis van de arbeidsmarkt. De regering laat aan gemeenten de keuze door of onder verantwoordelijkheid van welke deskundige zij de loonwaardevaststelling laten doen. De loonwaardevaststelling moet tot slot in ieder geval plaatsvinden op basis van een beschreven methode, zodat voor een ieder transparant is hoe tot een loonwaarde wordt gekomen.

Artikel 9. Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

Het gaat hier om werkvoorzieningen voor personen met arbeidsbeperkingen zoals hulpmiddelen en werkplekaanpassingen maar ook om persoonlijke ondersteuning door een jobcoach.

Artikel 11. Compensatie van ziekteverzuim (no-riskpolis)

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Het Dagelijks Bestuur kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden (eerste lid). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Voorwaarden

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-risk polis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken tot arbeidsovereenkomsten die minimaal zes maanden duren.
Voorts is voor inzet van de no-risk polis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

Het Dagelijks Bestuur kan de kosten van de no-riskpolis vergoeden voor werkgevers. Niet elke verzekering komt voor vergoeding in aanmerking. Hiervoor zijn regels gesteld in het tweede lid.
Het Dagelijks Bestuur zal voor toekenning van de vergoeding moeten toetsen of de door de werkgever gekozen verzekering voldoet aan deze voorwaarden.

Artikel 12. Tegenprestatie

Bij de aanscherping van de WWB eind 2014 heeft het Dagelijks Bestuur besloten verder te gaan op de ingeslagen weg met betrekking tot wederkerigheid/tegenprestatie voor bijstandsontvangers en dit op te nemen in de re-integratieverordening. In deze verordening voldoen we aan de wettelijke verplichting om dat te regelen. Verdergaan op de ingeslagen weg houdt dat we het vrijwillig uitvoeren van een maatschappelijke bijdrage door een uitkeringsgerechtigde zien als tegenprestatie. De RSD wijst uitkeringsgerechtigden actief op de mogelijkheid en het belang hiervan. Uitstroom naar werk staat echter voorop, het uitvoeren van een maatschappelijke bijdrage mag dit niet in de weg staan. Het verrichten van een tegenprestatie zien we als onderdeel van een ontwikkelingstraject naar werk, waarbij aangesloten wordt bij de eigen kracht, de zelfwerkzaamheid en de mogelijkheden van cliënt. Lokaal kan on-

dersteuning worden geboden. Het uitgangspunt voor het verrichten van vrijwilligerswerk is vrijwilligheid, omdat we geloven dat op die manier het beste resultaat voor de maatschappij en voor ontwikkeling naar een hogere trede op de Participatieladder wordt behaald. Vrijwilligheid betekent echter niet vrijblijvendheid.